

# RECURSOS DIDÁTICOS

## Unidade d) RESILIÊNCIA

# TRANSVERSAL MODEL FOR MIGRANTS

2018-1-FR01-KA202-048007





## ÍNDICE

<b>TERMOS DE REFERÊNCIA</b>	3
<b>Unidade d) RESILIÊNCIA</b>	4
O que aconteceu ao consultor?	5
Plano pessoal para a adaptação ao local de trabalho	7
Valores profissionais	8
Cruze os braços	9
A Empresa	10
Prescrição de <i>Stress</i>	11
Malabarismo com balões	12
Prevenir o <i>Stress</i>	14
Resiliência, Lda.	15





## TERMOS DE REFERÊNCIA (DISPONÍVEL EM INGLÊS)

<b>Aptidões (nível 5)</b>	Comporta uma gama abrangente de aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos.
<b>Conhecimentos (nível 5)</b>	Conhecimentos abrangentes, especializados, factuais e teóricos numa determinada área de estudos ou de trabalho e consciência dos limites desses conhecimentos.
<b>Dicas</b>	Exortação para colocar as aprendizagens em prática.
<b>QEQ</b>	Quadro Europeu de Qualificações, estruturado em oito níveis, é uma ferramenta de tradução que nos ajuda a entender e a comparar qualificações obtidas em diferentes países, sistemas de ensino e de formação profissional.
<b>QEQ nível 5</b>	QEQ nível 5 são qualificações desenhadas para o aperfeiçoamento de indivíduos que estão já empregados, visando outorgar-lhes competências técnicas, transversais e/ou de gestão avançadas.
<b>Responsabilidade e autonomia (nível 5)</b>	Meios para gerir e supervisionar em contextos de estudo ou de trabalho sujeitos a alterações imprevisíveis, bem como para desenvolver o seu desempenho e o de terceiros.
<b>Resultados de aprendizagem (nível 5)</b>	Descrevem aprendizagens significativas e essenciais a alcançar e que podem ser demonstradas de modo fiável no final da formação. No QEQ os resultados de aprendizagem são descritos em termos de conhecimentos, aptidões, competências, responsabilidade e autonomia.





## Unidade d) RESILIÊNCIA





Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência		
Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança		
CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as suas atitudes e estratégias para lidar com a mudança	A1. Lidar com situações de mudança A2. Identificar as suas aptidões no campo da adaptabilidade e flexibilidade em contexto de mudança rápida no ambiente de trabalho	R1. Identificar diferentes atitudes face a situações de mudança
<b>NÍVEL QE: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	O que aconteceu ao consultor?	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício de grupo que visa observar o desempenho de tarefas profissionais numa situação inusitada e de mudança rápida	
<b>Referência (disponível em inglês)</b>	<a href="http://possibilitychange.com/managing-change/">http://possibilitychange.com/managing-change/</a>	
<b>Duração</b>	90 a 120 minutos (60 minutos de observação das tarefas de trabalho 30 a 60 minutos para a discussão em grupo)	
<b>Número de Participantes</b>	Grupos pequenos (entre 10 a 15 pessoas)	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p>Este exercício deverá ser realizado em condições específicas e requer equipamento específico. Este exercício é particularmente útil em formações com a duração de 2 dias, devendo ser levado a cabo no segundo dia, após a realização de uma ou mais atividades. É importante que haja uma câmara de filmar na sala, assim como uma sala adicional que permita monitorar a atividade em curso.</p> <p><b>Passo 1 -:</b> O formador deverá iniciar a sessão de formação de modo convencional, dando conta dos objetivos e tópico específico a ser considerado. Se formador e participantes não se conhecerem deverão apresentar-se. Em seguida, o formador deverá fornecer os materiais e instruções claras de que os mesmos serão utilizados de forma bastante ativa durante a sessão. Subsequentemente, um colaborador deverá interromper a sessão e sussurrar algo ao consultor que, por seu turno, deverá mudar a sua expressão facial. O consultor deve então informar os participantes de que precisa de sair da sala, urgentemente, para resolver um problema. O consultor deverá também informar os participantes de que estes dispõem de tudo o que necessitam para começar a trabalhar, enquanto esperam pelo seu regresso. O formador deverá escolher um tópico adequado ao grupo e desenvolver materiais de apoio apropriados, a fim de permitir que os participantes não só trabalhem sozinhos, mas também tenham de discutir e trabalhar em equipa.</p> <p><b>Passo 2 -</b> Após o consultor sair da sala onde a formação está a decorrer, deverá ir para a sala ao lado, de onde poderá observar as reações e o comportamento dos participantes, através de uma câmara de filmar previamente instalada para o efeito. O consultor poderá então observar o modo como os participantes lidam com a mudança. O consultor poderá regressar a qualquer momento, se considerar que a situação se torna desfavorável. Porém, o tempo recomendado para o consultor estar ausente é, pelo menos, 1 hora.</p> <p><b>Passo 3 -</b> Após o regresso à sala, o consultor deverá iniciar a discussão. Em primeiro lugar, deverá informar os participantes de que a sua ausência faz parte do exercício. A discussão deverá incidir sobre as atitudes, ações e sentimentos dos participantes. E também sobre a forma como</p>		





os participantes gerem situações de mudança rápidas nas suas vidas, de modo a estabelecer uma ligação entre o exercício e a vida real. O formador deverá orientar cada participante na reflexão e avaliação das aptidões em termos de flexibilidade e adaptabilidade para fazer face a uma situação de mudança.

**Recomendações para Formadores**

- Este exercício é apropriado para formadores experientes e que possam ser flexíveis, tanto durante o exercício como durante a discussão, a fim de obterem o máximo de informação útil sobre como lidar com situações de mudança rápida.





Competências Transversais para Migrantes		
Título da Unidade: Resiliência		
Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança		
CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as suas atitudes e estratégias para lidar com a mudança	A1. Identificar e utilizar estratégias para ser mais flexível e adaptável	R1. Capacidade para lidar com processos de mudança
<b>NÍVEL QE: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	Plano pessoal para a adaptação ao local de trabalho	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício de grupo, que pode também ser aplicado individualmente	
<b>Referência (disponível em inglês)</b>	<a href="https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment">https://www.libertystaffing.ca/blog/how-to-adapt-to-a-new-office-environment</a>	
<b>Duração</b>	60 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	Não especificado	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p><b>Passo 1</b> - O formador deverá apresentar o exercício aos participantes, sugerindo-lhes que discutam as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Quais foram as suas primeiras impressões quando iniciou o seu último trabalho?</li> <li>▪ O que mais o incomodou? O que mais o incomoda?</li> <li>▪ Defina toda a informação sobre as suas responsabilidades e deveres, bem como acerca da organização, suas regras, procedimentos e equipa de trabalho?</li> <li>▪ Pode contar com algum mentor? Sabia a quem se dirigir para colocar questões? Se não foi esse o caso, como é que reagiu a essa situação?</li> <li>▪ Quais foram as questões específicas com que teve de lidar?</li> <li>▪ Quais os passos e ações que considerou necessários, a fim de se adaptar mais rapidamente um novo local de trabalho?</li> <li>▪ Quais são os seus principais recursos para facilitar o processo de adaptação? (pessoas, conhecimentos, aptidões, qualidades)</li> </ul> <p><b>Passo 2</b> - Após a discussão, os participantes deverão desenvolver o seu plano pessoal de adaptação ao local de trabalho.</p> <p><b>Passo 3</b> - Os participantes deverão ter a oportunidade de discutir com o formador, o seu plano pessoal de adaptação ao local de trabalho e de receber apoio, caso surjam dificuldades no preenchimento de algum dos campos.</p>		
<b>Recomendações para Formadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Este exercício é adequado para pessoas que acabam de começar um novo emprego ou para aqueles que estão prestes a mudar de trabalho. As questões colocadas na etapa 1 poderão ser colocadas em qualquer circunstância. No primeiro caso, serão consideradas as impressões, necessidades e dificuldades sentidas e partilhadas pelos participantes relativamente ao seu novo emprego. Caso não tenham ainda mudado de emprego, os participantes deverão desenvolver um plano de adaptação ao futuro local de trabalho, com base na sua experiência pessoal.</li> </ul>	





## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as suas atitudes em relação à mudança (valores, crenças, medos, etc.)	A1. Identificar e utilizar estratégias para ser mais flexível e adaptável	R1. Capacidade para lidar com processos de mudança
<b>NÍVEL QEQ: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	Valores profissionais	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício de autorreflexão	
<b>Referência (disponível em inglês)</b>	<a href="https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/">https://www.linkedin.com/pulse/matching-personal-values-organizational-what-theory-ian-boreham/</a>	
<b>Duração</b>	30 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	Não especificado	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p><b>Passo 1</b> - Comece por pedir aos participantes que façam uma lista composta pelos 12 aspetos que mais valorizam nos seus trabalhos (tarefas, colegas, espaço de trabalho). Encoraje-os a serem abrangentes, mas também a escolherem os fatores mais críticos.</p> <p><b>Passo 2</b> - Em seguida, solicite aos participantes para organizarem a sua lista em função daquilo que consideram serem as suas prioridades para a "satisfação no trabalho", dividindo os tópicos em três grupos: "Importante", "Muito Importante" e "Críticamente Importante" (coisas sem as quais o trabalho se tornaria horrível). A lista deverá ser escrita num círculo concêntrico, para que os fatores "Críticamente Importantes" sejam apresentados no círculo central.</p> <p><b>Passo 3</b> - Peça a todos os participantes (ou a alguns deles) para partilharem com o grupo, lendo em voz alta, a sua listagem de prioridades. Discuta as diferenças entre as listas.</p> <p><b>Passo 4</b> - Trabalhe individualmente com alguns dos participantes ou com todos os membros do grupo, a fim de discutir aspetos associados à flexibilidade adaptabilidade no trabalho. Para estruturar a discussão, poderá colocar as seguintes questões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Considerando as suas respostas, quais são os aspetos que são passíveis de compromisso e quais são os que não são negociáveis? Quais são os fatores que contribuem para essa situação?</li> <li>▪ Alguns valores são importantes para si, porém, e caso os seus valores não correspondam aos da empresa, poderá adotar uma postura flexível? Descreva como é que poderá demonstrar flexibilidade neste campo?</li> <li>▪ A que condições de trabalho, diferentes daquelas que você descreveu como sendo "Críticamente importantes", seria capaz de se adaptar? Em que circunstâncias? Como?</li> <li>▪ Quais as conclusões que retira deste exercício?</li> </ul>		
<b>Recomendações para Formadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O formador deverá transmitir aos participantes a seguinte ideia: alguns valores e condições de trabalho podem ser flexíveis, mas para outros é difícil um compromisso. É importante que, no final do exercício, o(s) participante(s) adquiram mais consciência das condições às quais se poderia(m) adaptar, apesar de estas poderem não corresponder aos seus valores pessoais e às condições que consideram ideais no local de trabalho.</li> </ul>	







## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as suas próprias reações à mudança	A1. Identificar as aptidões necessárias para lidar com uma situação de mudança	R1. Gerir a resistência à mudança
<b>NÍVEL QEQ: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	Cruze os braços	
<b>Tipo de Atividade</b>	Atividade destinada concebida para ajudar os participantes a lidarem com a resistência à mudança, a questionar o medo da mudança e a encorajar a adoção de uma atitude mais produtiva em relação à mudança.	
<b>Referência</b>	n/a	
<b>Duração</b>	10 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	Não especificado	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p><b>Passo 1</b> - Peça aos participantes para cruzarem os braços. Quando eles estiverem confortáveis, solicite-lhes que cruzem os braços de outra maneira. Depois disso, questione-os se, e porquê, a segunda tentativa os deixou desconfortáveis.</p> <p><b>Passo 2</b> - Dirija a discussão para mudanças específicas, em curso ou já levadas a cabo, no seio das organizações dos participantes. Mostre compreender que as mudanças são necessárias e que podem ser desconfortáveis numa fase inicial.</p>		
<b>Recomendações para Formadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este exercício é adequado para iniciar uma sessão de formação. Ajuda a introduzir o tópico sobre como lidar com processos de mudança. Pode ainda ser levado a cabo para fazer a transição entre conteúdos teóricos e exercícios práticos.</li> </ul>	





## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Flexibilidade e Adaptação à Mudança**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as suas reações e atitudes face à mudança	A1. Identificar e utilizar estratégias para ser mais flexível e adaptável	R1. Capacidade para lidar com processos de mudança
<b>NÍVEL QEQ: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	A Empresa	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício de Grupo (Aquecimento)	
<b>Referência</b>	n/a	
<b>Duração</b>	30 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	8 (no mínimo)	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p><b>Passo 1 -</b> Divida os participantes em grupos e peça-lhes que apresentem uma ideia para uma empresa. Atribua funções a cada um dos membros de cada equipa, tais como design, marketing, distribuição, etc. Cada "mini-empresa" deverá então preparar uma apresentação sobre o seu produto e plano de negócios.</p> <p><b>Passo 2 -</b> Após 10 minutos, altere a dinâmica do grupo movendo os participantes de uma equipa para outra, modifique a apresentação final e partilhe informações relevantes apenas com um dos membros de cada equipa.</p> <p><b>Passo 3 -</b> Dependendo do tempo disponível, o formador poderá voltar a introduzir alterações nas equipas e nas apresentações. Depois disso, peça a cada equipa que apresente suas ideias e, se adequado, elejam um vencedor.</p> <p><b>Passo 4 -</b> Concluído o exercício, dinamize uma discussão sobre a capacidade de adaptação de cada equipa e acerca dos benefícios trazidos pelos novos membros ou conteúdos das apresentações.</p>		
<b>Recomendações para Formadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este exercício visa encorajar os participantes a serem flexíveis. Pode ser levado a cabo para apresentar o tópico: como lidar com a mudança? O formador pode dar orientações para que a empresa imaginada seja do sector no qual os participantes trabalham. A discussão pode ainda ser baseada na experiência prévia dos participantes em termos de processos de mudança.</li> </ul>	





## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as suas estratégias para lidar com situações de <i>stress</i>	A1. Aplicar diferentes estratégias para lidar com situações de <i>stress</i> , incluindo no trabalho	R1. Desenvolver estratégias pessoais para lidar com o <i>stress</i> no trabalho
<b>NÍVEL QEQ: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	Prescrição de <i>Stress</i>	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício de autorreflexão	
<b>Referência</b>	n/a	
<b>Duração</b>	30 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	Não especificado	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p><b>Passo 1</b> - Forneça o folheto "Estratégias para Lidar" (cf. Apêndice) aos participantes, peça a cada um deles que responda às questões. Os participantes deverão ser esclarecidos de que podem usar a informação disponível no folheto.</p> <p><b>Passo 2</b> - Em seguida, peça aos participantes para partilharem com o grupo, quais as estratégias de sobrevivência pouco saudáveis que descobriram adotar e suas consequências?</p> <p><b>Passo 3</b> - Dinamize a discussão. Tente aferir se os participantes encontraram informação, passível de os levar a mudar a forma como lidam com situações de <i>stress</i>. E ainda: quais são as estratégias saudáveis que adotaram ou que podem vir a adotar para melhor lidar com tais situações, bem como quais os recursos de que precisam para tal? Por fim, peça-lhes que falem sobre as barreiras com que se deparam ou depararam para adotar estratégias saudáveis, a fim de lidar com situações de <i>stress</i>?</p>		
<b>Recomendações para Formadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O objetivo deste exercício consiste em ajudar os participantes a reunirem informações sobre as suas estratégias pessoais para lidar com situações de <i>stress</i>. Com a ajuda do grupo, os participantes aumentarão os seus conhecimentos sobre a forma como as pessoas lidam com diferentes situações de <i>stress</i>, assim como tomarão consciência de que outras pessoas também adotam estratégias pouco saudáveis para lidar com situações de <i>stress</i>.</li> <li>▪ Se formador considerar adequado, poderá colocar questões adicionais no contexto da discussão.</li> </ul>	





## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Adquirir conhecimentos sobre as fontes de <i>stress</i>	A1. Reconhecer a importância da regulação do <i>stress</i>	R1. Desenvolver estratégias pessoais para fazer face ao <i>stress</i> no trabalho

**NÍVEL QEQ: 5**

<b>Designação da Atividade</b>	Malabarismo com balões	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício preparatório para introduzir o tema da gestão do <i>stress</i> , visa demonstrar a facilidade com que podemos ficar sobrecarregados e como o <i>stress</i> se pode acumular.	
<b>Referência</b>	n/a	
<b>Duração</b>	30 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	Grupos de todos os tamanhos, especialmente grandes grupos	

### Descrição da Atividade:

Este exercício é composto por duas partes, cada uma contendo vários passos.

#### Parte I

**Passo 1** - O formador pode começar por referir-se às fontes de *stress* ou, simplesmente, recorrer a este exercício para envolver os participantes, logo no início da sessão.

**Passo 2** - O formador deverá o grupo em equipas de 3 a 5 pessoas, dando balões e canetas a cada uma delas.

**Passo 3** - O formador deverá dar alguns minutos às equipas para que possam listar as suas fontes de *stress* ou sobrecarga nos balões. A fim de garantir que todos participem, o formador pode sugerir que o balão seja partilhado entre todos os membros do grupo para que cada pessoa um escreva um item.

**Passo 4** - Quando o tempo acabar, o formador deverá solicitar a um participante de cada equipa, que leia o que consta no balão.

Dica: O formador, poderá registar num quadro a informação partilhada, o que ajudará a identificar padrões, temas ou questões comuns.

**Passo 5** - Quando todas equipas tiverem lido os seus balões. O formador deverá dinamizar a discussão do grupo: Que padrões emergem? Que itens surgem e o que é que revelam? Os participantes ficaram surpreendidos? O que é que está ausente da lista?

#### Parte II

**Passo 6** - O formador deverá pedir a 3 voluntários que tragam os balões para junto do formador.

**Passo 7** - O formador deverá solicitar aos voluntários que tentem manter os balões no ar. Em seguida, o formador deverá dar outro balão a cada um dos voluntários, pedindo-lhes que os mantenham no ar. Finalmente, o formador deverá dar aos voluntários um terceiro balão que deverão manter também no ar.

Em seguida o formador deverá colocar as seguintes questões aos voluntários: Como se sentiu ao fazer este exercício? O que é que aprendeu? Subsequentemente, o formador deverá dirigir uma questão ao grupo: Na qualidade de observadores, o que é notaram?

**Passo 8** - O formador deverá solicitar a outro voluntário para fazer o mesmo exercício: manter um, depois e, finalmente, três balões no ar. Desta feita, o formador pedirá aos outros voluntários para colaborarem, a fim de manter os balões no ar. O formador deverá então perguntar: Como é ter





ajuda? Como é sentir que se tem ajuda? Finalmente, o formador deverá perguntar ao grupo: Na qualidade de observadores, o que é notaram?

**Passo 9** - O formador deverá refletir com o grupo sobre as lições a retirar deste exercício acerca da gestão do *stress*.

**Recomendações para Formadores**

- Se o formador quiser poupar tempo, pode iniciar o exercício na parte II. Se o formador quiser focalizar o estabelecimento de prioridades, poderá dar 3 balões a um voluntário, cada um representando uma prioridade da sua lista de tarefas, e pedir-lhe que mantenha os três balões no ar.
- Equipamento necessário: Balões e canetas de feltro.





## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...		
C1. Conhecer as técnicas para a prevenção do <i>stress</i>	A1. Aplicar princípios e técnicas para a prevenção do <i>stress</i> no trabalho	R1. Implementar estratégias pessoais para prevenir o <i>stress</i> no trabalho
<b>NÍVEL QEQ: 5</b>		
<b>Designação da Atividade</b>	Prevenir o <i>Stress</i>	
<b>Tipo de Atividade</b>	Exercício de autorreflexão	
<b>Referência (disponível em inglês)</b>	<a href="https://www.joinforge.com/tree-of-time-management/">https://www.joinforge.com/tree-of-time-management/</a>	
<b>Duração</b>	30 minutos	
<b>Número de Participantes</b>	Grupos de qualquer dimensão	
<b>Descrição da Atividade:</b>		
<p><b>Passo 1</b> - O formador deverá começar por apresentar o conceito de gestão de <i>stress</i> aos participantes. Através da metodologia de brainstorming, o formador deverá promover a partilha de ideias e estratégias entre os participantes sobre prevenção e gestão de <i>stress</i>. Se a ideia de estabelecer prioridades surgir como uma das possibilidades para prevenir o <i>stress</i> no trabalho, o formador deverá desenvolvê-la, por intermédio do exercício. Caso tal não suceda, o formador deverá informar os participantes de que este é o tópico do exercício.</p>		
<p><b>Passo 2</b> - O formador deverá fornecer uma <i>Árvore das Prioridades</i> (cf. Apêndice) aos participantes. Em seguida, deverá pedir-lhes que listem tarefas relacionadas com o seu contexto de trabalho, organizando-as com base na seguinte escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incêndio: elevada urgência/elevada importância</li> <li>▪ Terra: elevada urgência/baixa importância</li> <li>▪ Água: elevada importância/baixa urgência</li> <li>▪ Vento: baixa urgência/baixa importância</li> </ul>		
<p><b>Passo 3</b> - O formador deverá pedir aos participantes que partilhem a sua <i>Árvore das Prioridades</i> com o grupo. O formador deverá analisar e comparar o modo como cada participante organizou as suas prioridades.</p>		
<p><b>Passo 4</b> - O formador deverá pedir aos participantes para partilharem em qual dos itens da escala anotaram mais tarefas. Em seguida, o formador deverá dinamizar uma discussão acerca das tarefas de elevada prioridade, sobre tais tarefas poderão aumentar o <i>stress</i> no trabalho, bem como procurar maneiras de reduzir o número de tarefas classificadas como tal.</p>		
<b>Recomendações para Formadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Este exercício ajuda os participantes a perceberem o modo como estabelecem prioridades. O formador deverá fornecer mais elementos sobre a metodologia de Stephen Covey relativamente ao estabelecimento de prioridades e gestão de <i>stress</i>, colocando questões adicionais no contexto da discussão de grupo.</li> </ul>	





## Competências Transversais para Migrantes

**Título da Unidade: Resiliência**

**Título da Subunidade: Gestão de *Stress* no Trabalho**

CONHECIMENTOS	APTIDÕES	RESPONSABILIDADES
---------------	----------	-------------------

Depois de concluírem este módulo os formandos deverão ser capazes de...

C1. Reconhecer os fatores geradores de <i>stress</i> no trabalho C2. Conhecer as técnicas de gestão do <i>stress</i> no trabalho	A1. Reconhecer a importância da gestão do <i>stress</i> no trabalho A2. Aplicar alguns métodos e técnicas para gerir o <i>stress</i> no trabalho	R1. Desenvolver e implementar estratégias pessoais para gerir o <i>stress</i> no trabalho
---	---	---

**NÍVEL QE: 5**

<b>Designação da Atividade</b>	Resiliência, Lda.
<b>Tipo de Atividade</b>	<i>Role play</i>
<b>Referência</b>	n/a
<b>Duração</b>	120 minutos
<b>Número de Participantes</b>	6 a 10 participantes

**Descrição da Atividade:**

**Passo 1** - O formador deverá apresentar o *role play* aos participantes, falando-lhes um pouco sobre a empresa cujos empregados eles vão representar.

"A Resiliência, Lda. é uma empresa familiar que opera no sector do vestuário, dedicada ao fabrico de roupas masculinas. Atualmente, a empresa conta com 37 colaboradores: 9 são funcionários de colarinho branco (CEO, vice-presidente, gestor de marketing, gestor de qualidade, gestor de produção e 4 estilistas), os restantes estão ligados à produção. A administração financeira, manutenção e reparação foram terceirizadas. A empresa foi fundada em 1960 e o seu fundador está prestes a reformar-se. Portanto, a empresa está enfrenta um processo de mudança. O filho do proprietário está prestes a assumir as funções de CEO.

Durante os últimos meses, tornou-se evidente que muitos dos funcionários da sofrem de *stress* relacionado com o trabalho. O CEO da empresa discutiu o problema com um especialista externo, mas, nesta fase, pretende resolver os problemas relacionados com o *stress* na empresa sem a ajuda de terceiros. Por isso, ele decidiu formar um grupo de trabalho composto por funcionários da empresa, a fim de identificar as causas de *stress* no trabalho, avaliar o seu significado e elaborar um plano de ação para alterar esta situação. Para alcançar estes objetivos, o grupo de trabalho tem acesso às ferramentas fornecidas pelo especialista externo."

**Passo 2** - O formador define os papéis dos participantes e as tarefas que deverão levar a cabo no âmbito do grupo de trabalho: identificar as causas do *stress* no trabalho, avaliar essas mesmas causas, encontrar ações corretivas e elaborar um plano de ação para alterar a situação. Os participantes deverão receber todas as ferramentas necessárias para desempenharem o seu papel: cenário, lista de tarefas em papel, informação sobre os perigos relacionados com o *stress*, instruções sobre a metodologias de brainstorming, estabelecimento de prioridades e plano de ação.

**Passo 3** - Após a conclusão de todas as tarefas, o formador deverá pedir aos participantes que partilhem os resultados do seu trabalho.

A discussão deverá explorar aspetos relacionados com a experiência pessoal dos participantes, bem como os conhecimentos adquiridos no decurso do exercício. O formador poderá colocar as seguintes questões:

- Como foi a sua participação no *role play*? Conseguiu dar todas as sugestões que pretendia ou não? Por que razão?
- Como é que se ao interpretar o papel que lhe foi atribuído? Detetou semelhanças entre o seu papel e a sua realidade no local de trabalho?
- O que é que aprendeu sobre gestão do *stress*?





- Como é que pode usar os conhecimentos adquiridos no exercício em situações da vida real?

**Recomendações para Formadores**

- Durante o exercício, o formador deverá observar atentamente os participantes, tomando nota dos momentos e dos comportamentos que podem ser discutidos no final.







# TRANSVERSAL PROJECT FOR MIGRANTS



Erasmus +

O projeto *Transversal Project for Migrants*, 2018-1-FR01-KA202-048007, financiado com o apoio da Comissão Europeia. O presente relatório reflete apenas as opiniões do autor, a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.